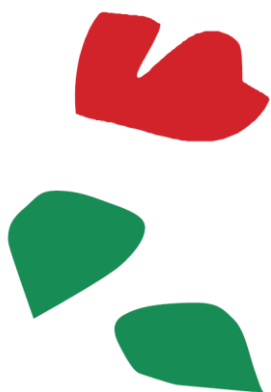


**Centro Studi
Consiglio Nazionale Ingegneri**



**Empowerment femminile: il diritto delle donne di
partecipare allo sviluppo sociale**



Ingenio al femminile
Storie di donne che lasciano il segno

**Sala Bernini - Residenza di Ripetta
25 febbraio 2016**



CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI **INGEGNERI**

Ing. Armando Zambrano	Presidente
Ing. Fabio Bonfà	Vicepresidente Vicario
Ing. Gianni Massa	Vicepresidente
Ing. Riccardo Pellegatta	Consigliere Segretario
Ing. Michele Lapenna	Consigliere Tesoriere
Ing. Giovanni Cardinale	Consigliere
Ing. Gaetano Fedè	Consigliere
Ing. Andrea Gianasso	Consigliere
Ing. Hansjörg Letzner	Consigliere
Ing. iunior Ania Lopez	Consigliere
Ing. Massimo Mariani	Consigliere
Ing. Angelo Masi	Consigliere
Ing. Nicola Monda	Consigliere
Ing. Raffaele Solustri	Consigliere
Ing. Angelo Valsecchi	Consigliere

Presidenza e Segreteria 00187 Roma – Via XX Settembre, 5
Tel. 06.6976701 Fax 06.69767048 Sito web: www.tuttoingegnere.it



Presso il Ministero della Giustizia – 00186 Roma – Via Arenula, 71



CENTRO STUDI
CONSIGLIO NAZIONALE INGEGNERI

CONSIGLIO DIRETTIVO

Ing. Luigi Ronsivalle	Presidente
Ing. Luigi Panzan	Vice Presidente
Ing. Fabrizio Ferracci	Consigliere Segretario
Ing. Giovanni Cardinale	Consigliere
Ing. Francesco Cardone	Consigliere
Ing. Bruno Lo Torto	Consigliere
Ing. Salvatore Noè	Consigliere
Ing. Maurizio Vicaretti	Consigliere

Sede: Via XX Settembre, 5 - 00187 Roma - Tel. 06.85354739, Fax 06.84241800

info@centrostudicni.it - www.centrostudicni.it

Il presente testo è stato redatto da Francesco Estrafallaces.

Indice

Premessa	6
1. L'Italia delle distanze di genere	7
2. Donne con ruoli di responsabilità: trend in crescita ma l'Italia deve fare di più	10
3. Più empowerment di qualità per le donne ingegnere e per le figure tecniche femminili	15



Premessa

La strada che conduce ad una più consistente presenza delle donne nelle posizioni di vertice delle imprese e delle Istituzioni è ancora lunga, richiede notevoli sforzi ed un salto culturale che molti Paesi avanzati devono ancora compiere.

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, in quanto portatore di interessi di un consistente numero di donne che operano nella libera professione, intende affermare che gli sforzi per garantire un ruolo più pregnante delle donne nei processi di *decision making* non è una lotta di potere fine a se stessa, ma qualcosa di più importante, che con il potere ha poco a che vedere. Si tratta, infatti, del *riconoscimento del diritto di ciascuna persona, indipendentemente dal sesso, a non essere esclusa dai processi di sviluppo sociale*. Ciò significa che ognuno ha *il diritto di esprimere al meglio le proprie attitudini e competenze in una condizione di eguaglianza delle opportunità*.

Le politiche per l'*empowerment femminile* si collocano nel più ampio contesto della questione di genere. Non si tratta, dunque, solo della possibilità di accesso delle donne ai ruoli direttivi e apicali, ma del loro accesso al mercato del lavoro in una condizione di parità con gli uomini. Il fatto che l'Unione Europea ed i singoli Stati membri si pongano, ancora oggi, l'obiettivo di contrastare le discriminazioni salariali (*gender pay gap*), l'obiettivo di favorire il maggiore accesso delle donne al mercato del lavoro, l'eguaglianza di indipendenza economica, l'eguaglianza di genere nei processi di *decision-making* e l'attivazione di misure che consentano alle donne la conciliazione tra lavoro e famiglia, indica come la costruzione di un *sistema di garanzie di parità di genere* sia ancora ad uno stadio iniziale.



1. L'Italia delle distanze di genere

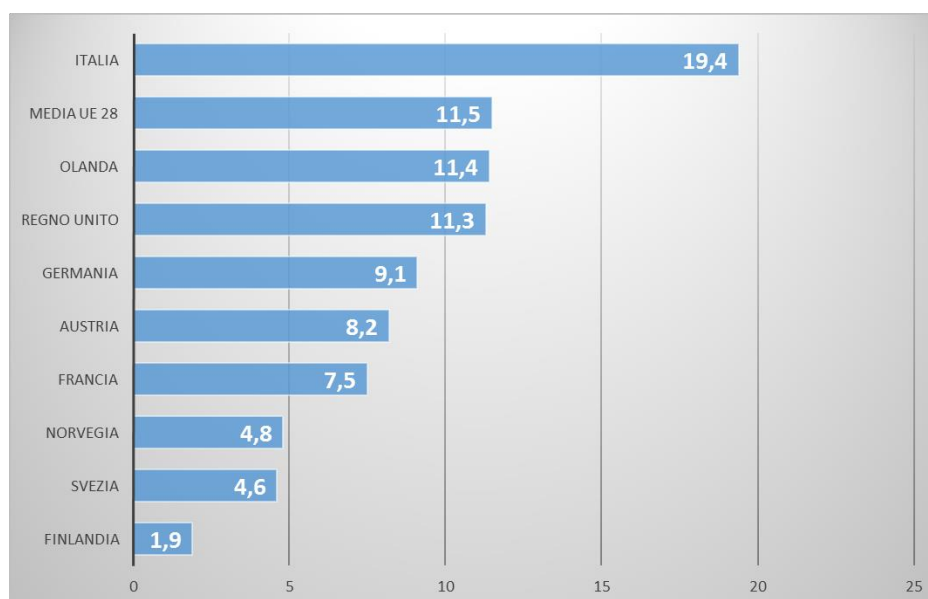
Si attesta al 19%, nel nostro Paese, l'indice relativo al *gender employment gap*, ovvero la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile: tra i più alti in Europa.

6% è il *gender pay gap* ovvero l'indice che misura la differenza di retribuzione oraria tra uomini e donne in rapporto alla retribuzione oraria media degli uomini. Anche in questo caso l'Italia registra tra le *performance* peggiori del contesto europeo.

La questione di genere, nel nostro Paese, è tutta racchiusa in questi pochi numeri, con un ritardo che, per molti aspetti, rischia di essere irreversibile.

Il mercato del lavoro - già di difficile accesso in assoluto - per le donne presenta spesso difficoltà quasi insormontabili. Il tasso di occupazione femminile, infatti, si attesta attualmente al 50,3%, 13 punti sotto la media UE. La differenza, come indicato in precedenza, tra il tasso maschile e quello femminile è pari al 19% a fronte del 9,1% della Germania, del 7,1% della Francia e di valori intorno al 4% dei Paesi scandinavi (**fig. 1**). E' questo il risultato di fattori concomitanti, tra cui il diffuso effetto di scoraggiamento tra le donne ad entrare nel mercato del lavoro e misure di conciliazione lavoro-famiglia incomparabilmente meno diffuse nel nostro Paese rispetto a quanto avviene nei principali Paesi del Nord Europa. E, sebbene questo gap abbia registrato nel corso degli ultimi anni una significativa riduzione di quasi 7 punti percentuali rispetto al 2005, l'Italia si pone al penultimo posto in Europa, dopo Malta.

Fig. 1 - Differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile nei principali Paesi europei (val. %), 2014

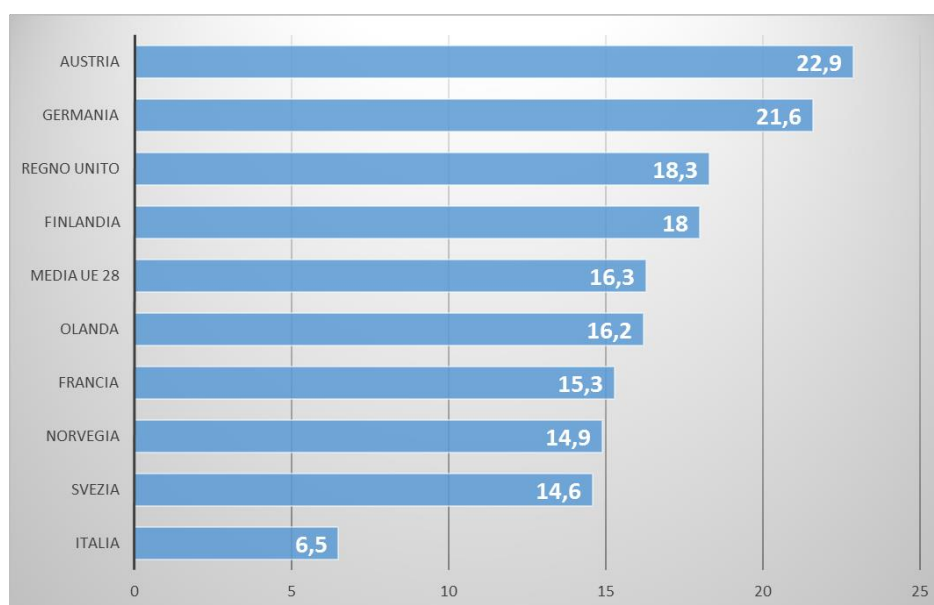


Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Eurostat



Le differenze salariali di genere (*gender pay gap*) non fanno che confermare uno squilibrio di ordine sociale sul quale, probabilmente, nel nostro Paese non si riflette abbastanza. Minore è il valore di tale indicatore, maggiore è la distanza tra il salario medio percepito dalle lavoratrici rispetto a quello dei lavoratori. In Italia il *gender pay gap* è pari al 6,5%, uno dei valori più bassi e più critici di tutta l'Unione europea, al penultimo posto, anche in questo caso, dopo Malta e considerevolmente più lontano da quanto di registra nei Paesi più avanzati economicamente (fig. 2).

Fig. 2 - Gender pay gap (*) nei principali Paesi europei (val. %), 2014



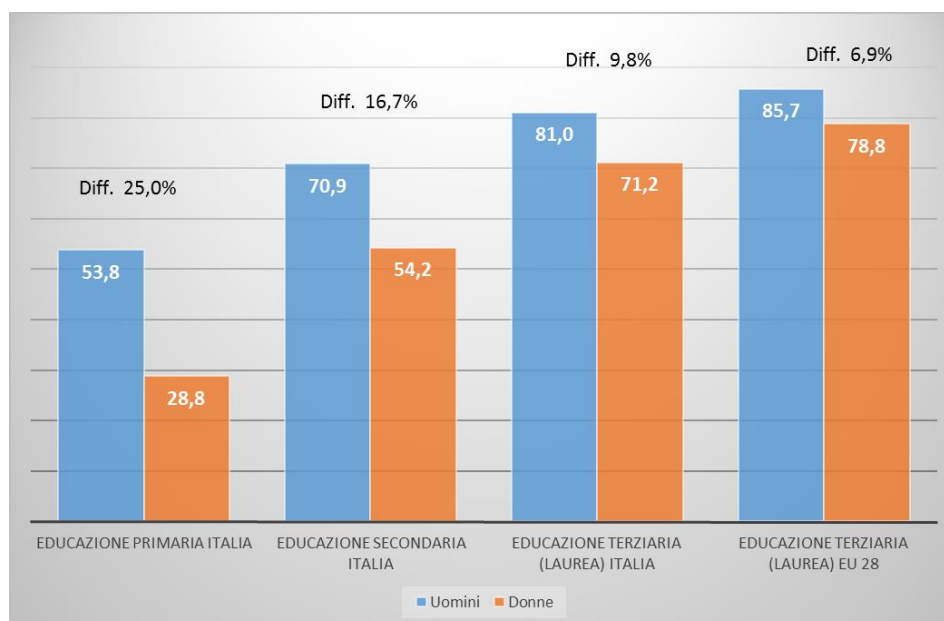
(*) calcolato come rapporto % avente al numeratore la differenza tra il costo medio orario degli uomini e delle donne e al denominatore il costo medio orario degli uomini

Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Eurostat

Le distanze purtroppo non si colmano in modo significativo neanche tra i lavoratori più qualificati e con livelli di istruzione superiore. Se è vero che in Italia la differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne con educazione primaria (licenza di scuola elementare o media) è pari a 25 punti percentuali, mentre tale distanza si riduce tra chi ha acquisito una preparazione universitaria o superiore, resta il fatto che questo gap di genere si mantiene su livelli decisamente sostenuti, pari quasi a 10 punti percentuali *a fronte di una media europea che si attesta poco al di sotto del 7% (fig. 3)*. E tuttavia è bene rilevare che tra i laureati in ingegneria, in Italia, le distanze si colmano notevolmente, con una differenza nei tassi di occupazione tra uomini e donne di 4,2 punti percentuali.



Fig. 3 - Tasso di occupazione per livello di formazione acquisita dalle lavoratrici e dai lavoratori in Italia e differenze tra tassi, 2014



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Eurostat e Istat

C'è da chiedersi, dunque, anche con una certa enfasi, che tipo di progresso sociale abbia realizzato in questi anni il nostro Paese, che rientra comunque nel novero di quelli più avanzati. Per quale motivo il mercato del lavoro non riesce a rappresentare, per un numero ampio di persone, una vera possibilità di riscatto sociale? Soprattutto, perché questa considerazione deve valere in modo ancora più deciso per le donne? Ed è altrettanto disarmante il fatto che per un numero consistente di lavoratrici, come emerge ormai da numerose indagini, una delle prime cause di abbandono dell'occupazione è rappresentata dalla necessità di dedicarsi all'accudimento dei figli o di persone non autosufficienti.

Così, dunque, non solo l'*empowerment femminile* appare per molti versi un miraggio, ma anche la più basilare necessità di garantire una piena eguaglianza di opportunità di accesso (e di permanenza) nel mercato del lavoro risulta piuttosto evanescente.

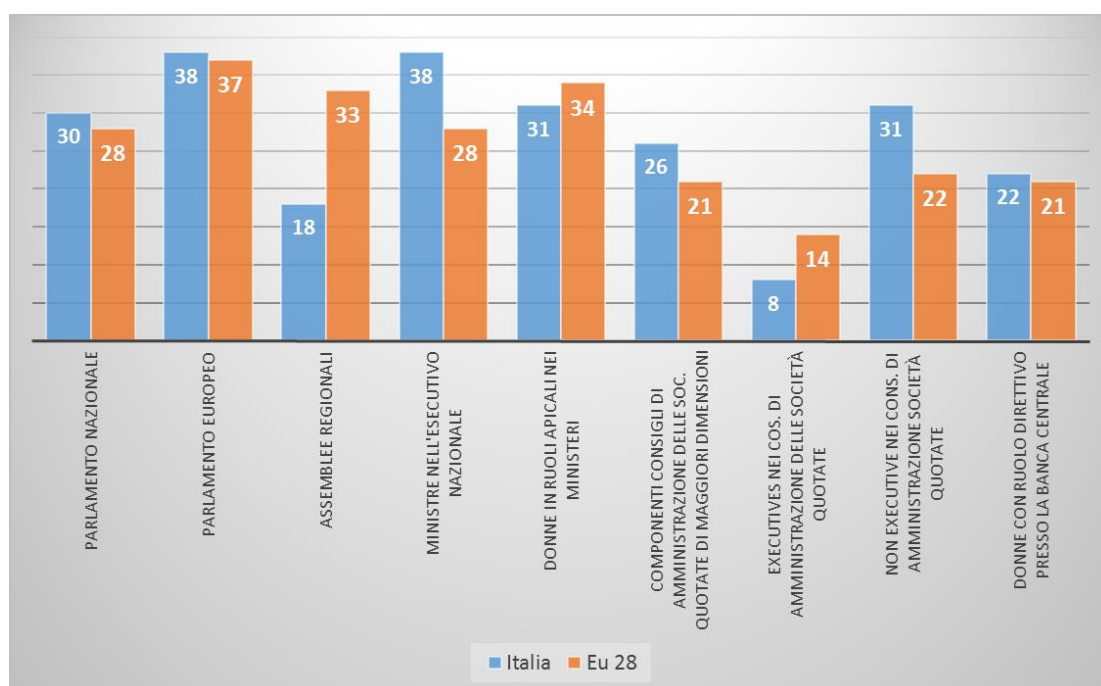


2. Donne con ruoli di responsabilità: trend in crescita ma l'Italia deve fare di più

La diretta conseguenza di questa complessa condizione di partenza è rappresentata dalla limitata presenza delle donne nelle posizioni di vertice o con ruoli di responsabilità nelle principali Istituzioni nazionali e nelle imprese. Occorre precisare, tuttavia, che il Paese ha fatto passi in avanti, soprattutto negli ultimi anni, ponendosi, in alcuni casi, nella media dei valori registrati in Europa (in molti Paesi membri tuttavia i valori restano contenuti, mantenendo bassa la media). Il problema della limitata presenza delle donne nei processi di *decision making* sembra, pertanto, leggermente stemperarsi se messo a confronto, ad esempio, con i dati sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il percorso in atto, tuttavia, è solo ad uno stadio iniziale.

Secondo le statistiche prodotte dall'Unione Europea, in Italia (fig. 4):

Fig. 4 – Presenza femminile nelle posizioni di vertice delle principali Istituzioni e negli organi direttivi di strutture complesse (val. %), dati 2015



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Commissione Europea

- la componente femminile che siede nel Parlamento italiano è pari al 30%, a fronte del 28% registrato tra i 28 Paesi membri dell'Unione Europea (ma in Spagna e il Belgio le donne parlamentari occupano il 40% dei seggi, in Danimarca e in Olanda il 37% e in Germania il 36%);



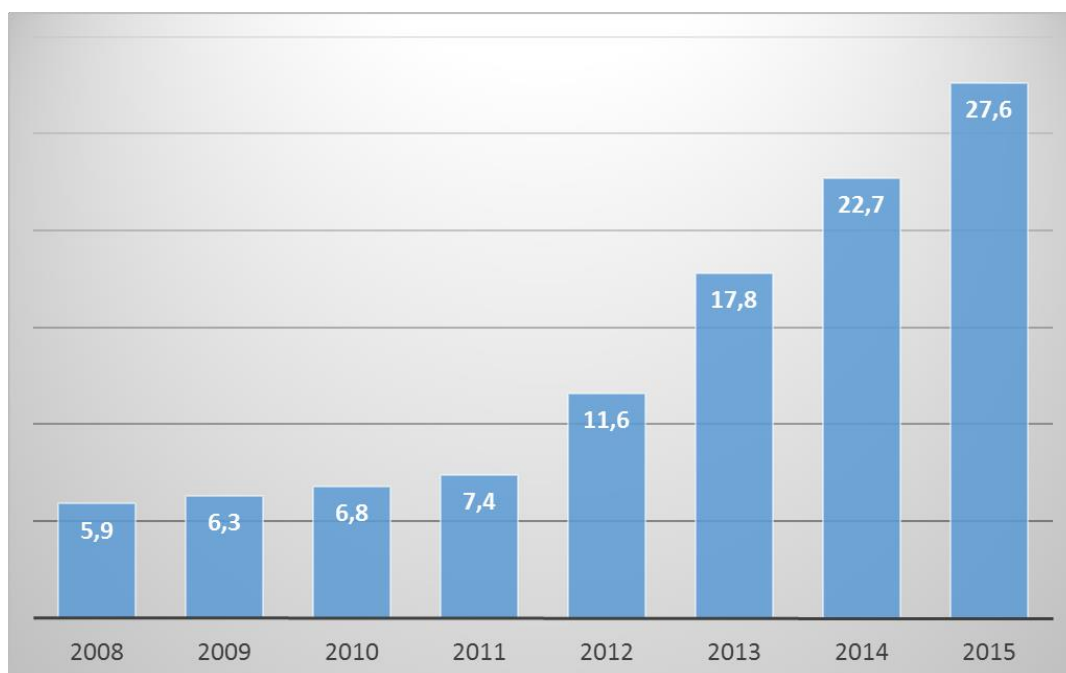
- la componente femminile italiana che siede nel Parlamento europeo rappresenta il 38% degli europarlamentari italiani, a fronte di una media europea complessiva del 37%;
- le donne Ministro sono attualmente il 38% dell'Esecutivo contro una media che in Europa è del 28% (al pari di Paesi come la Germania, la Danimarca e dell'Olanda, meno della Francia dove la componente arriva la 48%). Tuttavia se si considerano i Ministri, i Vice Ministri ed i Sottosegretari di Stato, la situazione cambia e in Italia la componente femminile rappresenta il 26% a fronte di una media UE del 28%;
- le donne con ruoli direttivi (di nomina non politica) nei Ministeri rappresentano il 31% a fronte di una media UE del 34%;
- le componenti dei Consigli di amministrazione delle società di maggiori dimensioni quotate in Borsa (per l'Italia sono considerate solo 37 società) rappresentano il 26% a fronte del 21% registrato in media in Europa; tuttavia la percentuale di donne classificate come membri *executive* dei CDA (ovvero con ruoli direttivi e di management all'interno dell'azienda) sono appena l'8% a fronte di una media del 14% nell'UE;
- le donne a capo di uffici direttivi della Banca Centrale sono in Italia il 22% a fronte del 21% rilevato nel complesso delle Banche centrali dei Paesi membri dell'UE.

Ulteriori dati possono chiarire l'entità del fenomeno e definire meglio la posizione del nostro Paese. I dati sull'universo delle imprese italiane quotate in Borsa confermano l'incremento sostanziale, avvenuto negli ultimi anni, della componente femminile nei Consigli di amministrazione. I dati elaborati dalla Consob (su una numerosità di imprese quotate molto più ampia di quella presa in considerazione dalla Commissione Europea, cui sopra si è fatto riferimento) evidenziano, per il periodo compreso tra il 2008 ed il 2015, due aspetti essenziali:

- a) un considerevole incremento del numero di donne che siedono nei *board* delle società quotate, passate da 170 nel 2008 a 621 nel 2015, portando la quota femminile dal 5,9% (dei componenti dei Cda) all'attuale 27,6% (**fig. 5**);
- b) un aumento del numero di società quotate con Cda in cui sono presenti componenti femminili (*diverse-board companies*), passate da 126 nel 2008 (il 44% delle società quotate) a 232 nel 2015 (98% del totale) (**fig. 6**).

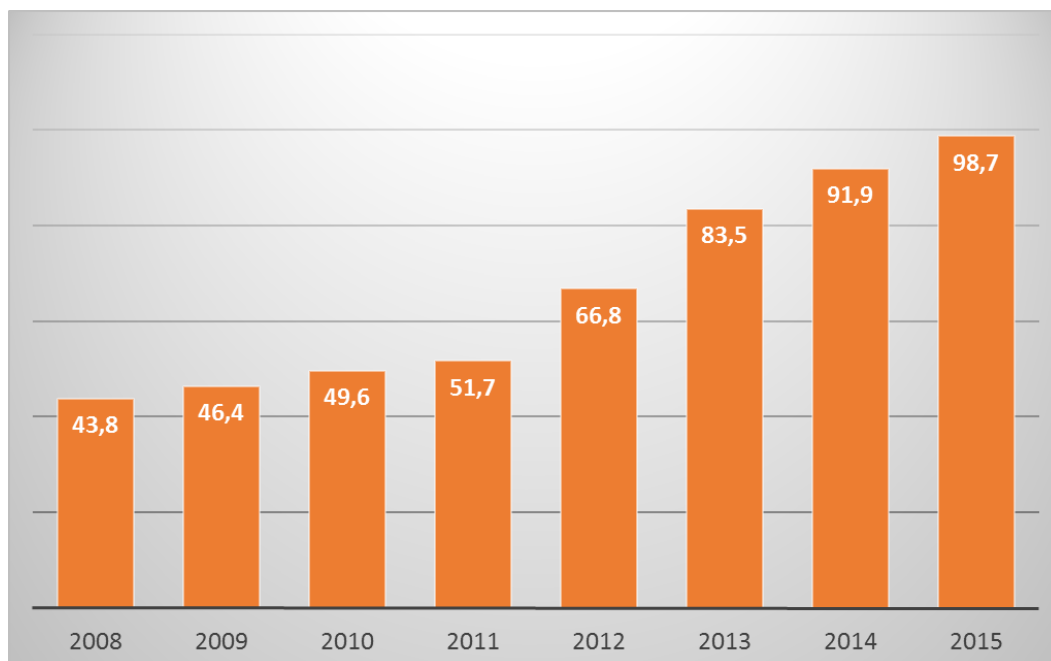


Fig. 5 - Quota di donne presenti nei Consigli di amministrazione delle società italiane quotate in Borsa (val. %)



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Consob

Fig. 6 - Società italiane quotate in Borsa con Consigli di amministrazione in cui parte dei componenti sono donne (c. d. diverse-board companies) (%)



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Consob

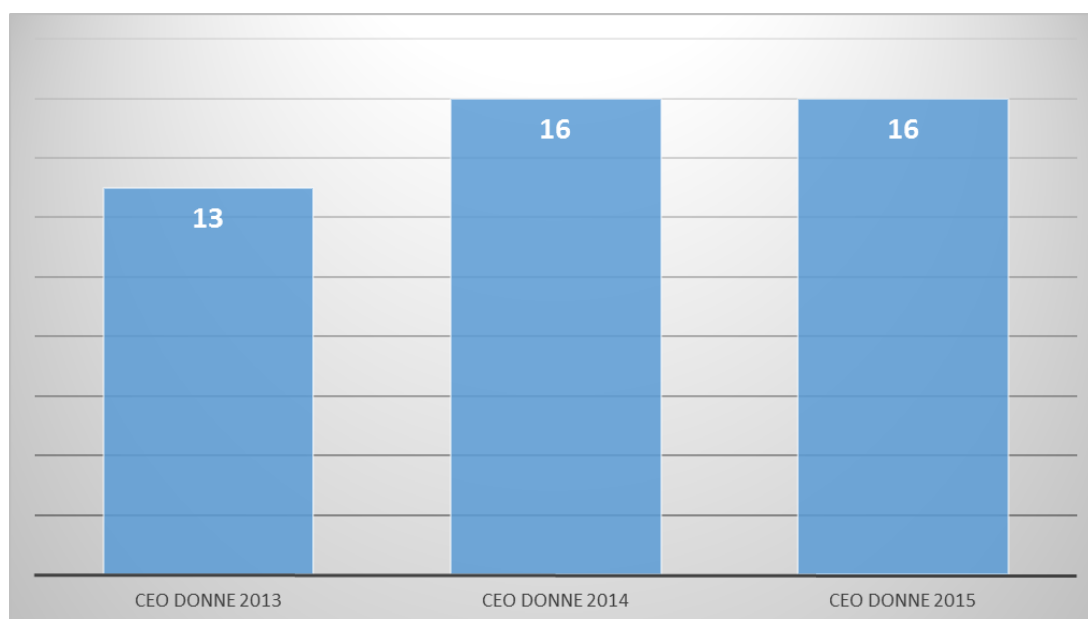


Non si può non osservare, tuttavia, che la quota di donne presenti ai vertici delle diverse organizzazioni, cui sopra si è fatto riferimento, **pur in crescita resta *persistentemente minoritaria*, quasi sempre attestata su soglie inferiori o (tutt'al più) di poco superiori al 30%. E' una quota ancora troppo bassa per un Paese come il nostro, in cui la parità di genere è ormai considerata come un valore di riferimento per la crescita sociale.**

L'*empowerment* femminile rischia in Italia, ma anche in Europa, di essere un percorso compiuto solo a metà e che può attuarsi con maggiore pienezza solo in presenza di strumenti, come nel caso della legge Golfo Mosca 120/2011, in grado di innescare processi quasi forzosi, che hanno imposto le quote di genere nei Consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e nelle società pubbliche. C'è da chiedersi infatti se, in mancanza di questa legge, la percentuale di donne nei Consigli di amministrazione delle società italiane quotate in Borsa sarebbe egualmente passata dal 7,4%, rilevata nel 2011, all'attuale 27,6%. Sembra difficile pensarlo.

D'altra parte, se la presenza femminile nei *board* è aumentata, **le donne che attualmente rivestono il ruolo di amministratore delegato sono poche, appena 16 (fig. 7), il 6% di chi riveste il ruolo di CEO nelle 238 aziende quotate (quindi il restante 94% è costituito da uomini) e appena il 2,6% delle 621 componenti attualmente presenti nei board delle società quotate.** La componente più ampia delle donne che fanno parte di un consiglio di amministrazione di società quotate è costituita da membri indipendenti (*independent directors*) che rappresentano, infatti, il 68,3% (delle donne nei Cda), le amministratrici con ruolo esecutivo (*executive directors*) sono in un numero decisamente inferiore, rappresentando il 5,8% (36 donne) (fig. 8)

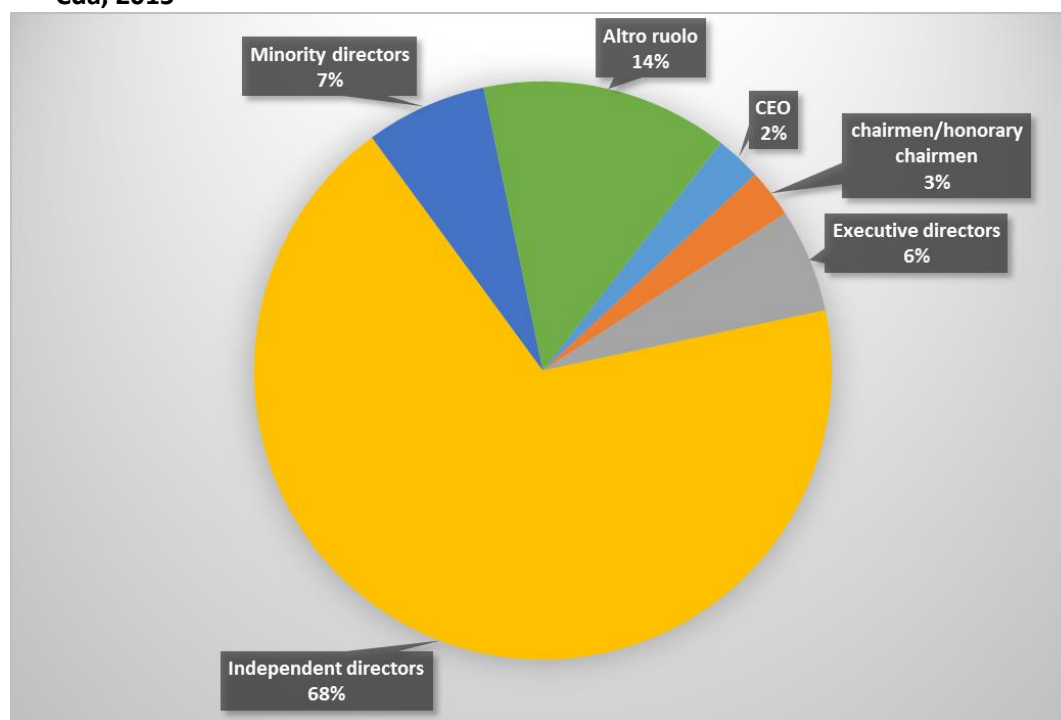
Fig. 7 - Donne con ruolo di Amministratore delegato (Ceo) nelle società italiane quotate in Borsa (val. ass.)



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Consob



Fig. 8 - Donne nei Consigli di amministrazione delle società italiane quotate in Borsa e ruolo nel Cda, 2015



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Consob

I dati sulla presenza femminile appaiono emblematici di un processo di *empowerment* in *ascesa ma, in fin dei conti, blando*. Se è vero, infatti, che il numero delle donne nei Cda delle società quotate è aumentato considerevolmente negli ultimi anni, la gran parte delle componenti non esercita ruoli di tipo decisionale (affidente alla categoria *executive*), ancorché importanti. L'*empowerment femminile* deve, dunque, necessariamente procedere nel nostro Paese su un doppio binario: *quello dell'incremento numerico delle donne nelle posizioni di vertice, ma anche quello della valorizzazione effettiva del ruolo ricoperto dalle donne all'interno di strutture complesse*. Non ci sarebbe neanche la necessità di spiegare le ragioni di questo doppio percorso di crescita (in quantità e in qualità). Tuttavia occorre rilevare che i più recenti monitoraggi effettuati dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sull'attuazione della Legge Golfo Mosca 120/2011, evidenziano che l'incremento della presenza femminile nei Consigli di amministrazione e nei Consigli di Sorveglianza delle società quotate e delle società pubbliche a partire dal 2012 si è associato al *miglioramento degli indici di qualità nella composizione degli organi societari*.

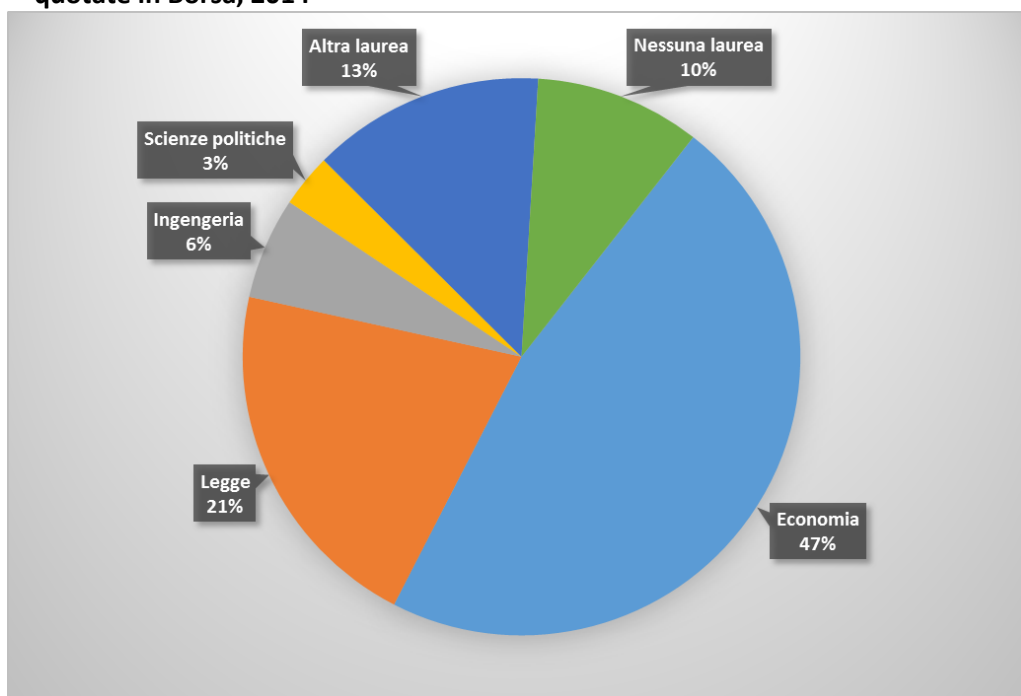
In particolare, dopo l'entrata in vigore della legge 120/2011, le donne presenti nei Consigli di amministrazione e dei Consigli di sorveglianza presentano un più elevato livello di istruzione (post-laurea) (15,4%) rispetto agli uomini (7,6%). E' inoltre diminuita la frequenza dei rapporti di parentela tra i membri del *board*. L'età media dei componenti dei *board* si è abbassata, grazie ad un incremento della presenza di giovani donne. Inoltre, le donne componenti dei Cda con un'età inferiore a 50 anni rappresentano una quota maggiore rispetto a quanto accade tra gli uomini.



3. Più empowerment di qualità per le donne ingegnere e per le figure tecniche femminili

Il rafforzamento della leadership femminile nei processi di *decision making*, in particolare nel sistema delle imprese pubbliche e private, è dunque solo all'inizio del percorso e la sfida immediata che il Consiglio Nazionale degli Ingegneri intende cogliere è di promuovere non solo la presenza delle donne in posizione di vertice di strutture complesse, ma *soprattutto la presenza di donne con competenze tecniche*. Da questo punto di vista la strada da percorrere appare complessa e sfidante. Attualmente le donne laureate in ingegneria presenti nei Consigli di amministrazione delle società quotate rappresentano solo il 5,9% del totale della componente femminile: il 47% è laureato in economia, il 21% in legge e il 13% ha un altro tipo di laurea (quindi le laureate in ingegneria si pongono al quarto posto) (fig. 9).

Fig. 9 - Titolo di studio delle donne componenti i Consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa, 2014



Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Consob

Tra gli uomini, i laureati in ingegneria si pongono al terzo posto e rappresentano il 15% (del totale uomini presenti nei Cda). Le donne ingegnere, infine, sul totale dei componenti i Consigli di amministrazione (sia uomini che donne) rappresentano appena l'1,3%. Eppure proprio i profili ingegneristici sono riconosciuti come quelli più in grado di coniugare competenze operative e gestionali con capacità analitica, qualità che all'interno dei Consigli di amministrazione di strutture complesse non dovrebbero mancare.

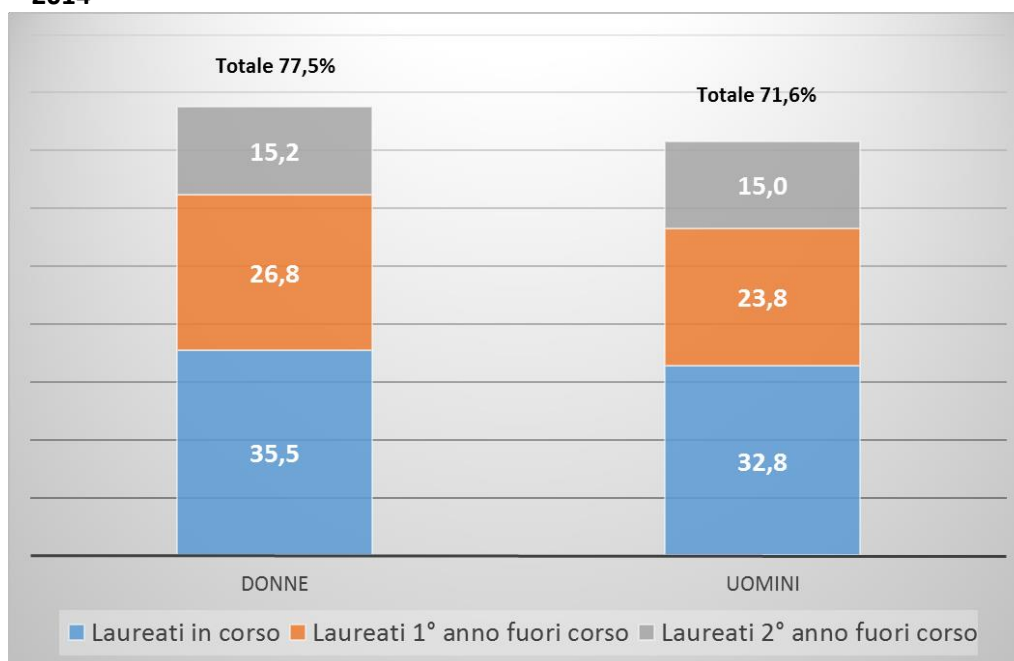
D'altra parte questo vale non solo per i *board* ma per tutte le posizioni apicali nelle quali oggi le donne - soprattutto in ambiti nei quali sono richieste contemporaneamente competenze



tecniche e manageriali - mostrano capacità e determinazione senza precedenti. Non è un caso che una recente indagine¹ effettuata sulle 8 più grandi aziende *knowledge e technology led* a livello mondiale mostri che la presenza femminile nelle posizioni di vertice è aumentata negli ultimi anni di una misura incomparabilmente superiore a quella degli uomini. Tra il 2012 ed il 2014, nelle 500 imprese più grandi e performanti selezionate da Fortune, le donne che ricoprono il ruolo di Chief information Officer sono aumentate del 43%, passando da 61 a 87. Marissa Mayer è un ingegnere di 37 anni ed è l'Amministratore delegato di Yahoo, Ginny Rometti, ingegnere, è Amministratore delegato di IBM. Ancora, Meg Whitman è Ceo di HP, Jenny Lee, ingegnere, è Managing Partner di GGV uno dei più accreditati venture capitalist operanti in Cina a sostegno di imprese ad alta tecnologia, Sheryl Sandberg è Chief Operating Officer di Facebook. I casi appena citati dimostrano quanto le donne, specie quelle con competenze tecniche, siano oggi determinate e capaci di assumere e gestire con grande competenza posizioni direttive complesse e questo certamente accade anche in Italia.

Nel nostro Paese, in particolare, le donne che si laureano in ingegneria con regolarità (in corso), o con un limitato ritardo, rappresentano una percentuale maggiore rispetto a ciò che accade tra gli uomini. Nel caso della laurea triennale, le donne che conseguono la laurea entro i tempi previsti sono il 35,5% mentre gli uomini sono il 32,8%. Le donne che conseguono la laurea triennale con un anno fuori corso sono il 26,8%, mentre gli uomini sono il 23,8%. Nel complesso il 77,5% delle donne si laurea in ingegneria al massimo due anni fuori corso, mentre per gli uomini tale percentuale è pari al 71,6% (fig. 10). Nel caso del ciclo biennale necessario per il conseguimento della laurea magistrale in ingegneria, le donne che si laureano in corso sono quasi il 42% mentre gli uomini sono il 39%.

Fig. 10 - Regolarità degli studi nei corsi triennali in ingegneria (val. %). Laureati in ingegneria nel 2014



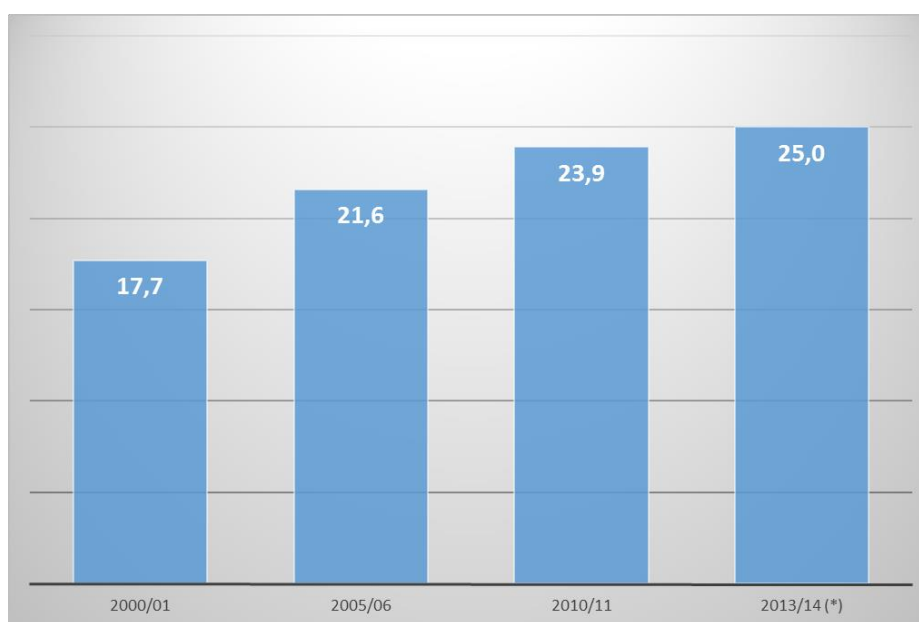
Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati Miur

¹ Indagine realizzata da Coupofy.com



Che fra le donne vi sia maggiore consapevolezza e determinazione nell'abbracciare ambiti professionali che per anni sono stati prerogativa degli uomini emerge, inoltre, dall'incremento della percentuale di donne laureate in ingegneria. Dal 17,7% dell'anno accademico 2000-2001 si è passati al 25% del 2014 (**fig. 11**); una sorta di *empowerment de facto*, la dimostrazione (se mai ce ne fosse bisogno) della volontà di molte donne di affrontare (con successo) studi particolarmente impegnativi e della capacità di affrontare, spesso meglio rispetto a quanto accade per gli uomini, situazioni lavorative complesse.

Fig. 11 - Donne laureate in ingegneria (% sul totale laureati in ingegneria)



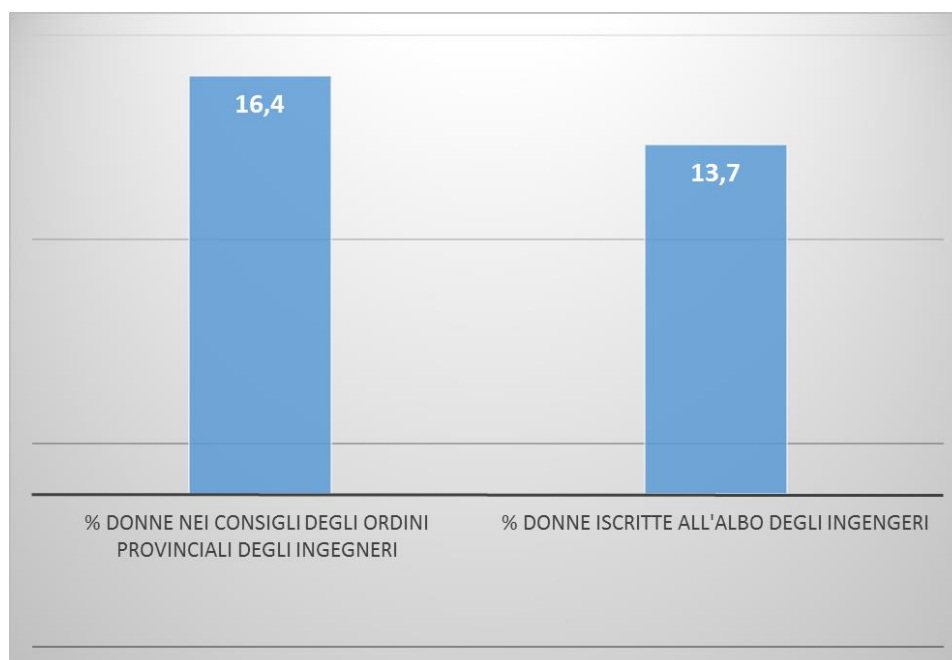
(*) Il dato 2013/14 comprende oltre alle laureate nelle classi ingegneristiche "tipiche" (L-7 Ing. civile ed ambientale, L-8 Ing. dell'informazione, L-9 Ing. Industriale) la classe LM 4cu – Ingegneria edile - Architettura

Fonte: elaborazione Centro Studi CNI su dati MIUR -URST e AFAM- Ufficio di Statistica

Il sostegno all'*empowerment femminile* deve valere anche per i Consigli, i Collegi e gli Ordini in cui si condensa, oggi, una parte molto consistente del lavoro professionale. Questa crescita di tipo culturale deve essere certamente un obiettivo da perseguire con sempre maggiore costanza dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri e dai singoli Ordini a livello provinciale. Attualmente le donne iscritte all'Albo degli Ingegneri sono 32.400, pari al 13,7% del totale, mentre *la presenza delle donne nei Consigli degli ordini provinciali è pari al 16,4%*, una quota che certamente deve aumentare ulteriormente, ma comunque già superiore a quella delle iscritte (**fig. 12**).



Fig. 12 - Donne nell'Albo Ingegneri e nei Consigli degli Ordini degli ingegneri, 2015



Fonte: Centro Studi CNI

Le donne possono essere una vera forza trainante per il Paese. Questo vale in particolare per i profili tecnici e ancor più per le donne ingegnere, capaci sempre di dare un'impronta particolare al proprio lavoro. Per questi motivi l'attenzione verso le politiche per l'*empowerment* femminile nel nostro Paese deve essere sempre più elevata, così come occorre continuare a dare sostegno ed a fare conoscere maggiormente gli strumenti, oggi disponibili, in grado di favorire l'accesso delle donne nelle posizioni di vertice soprattutto all'interno del sistema d'impresa.